

Emakumeak lanbide maskulinizatueta: autobus-gidari lanbidearen kasua

Iduzki Soubelet Fagoaga, Maider Larrañaga Eguilegor,
Manuel Sanchez de Miguel

Gizarte Psikologia eta Portaera Zientzien Metodologia Saila, Psikologia, UPV/EHU

Lan-merkatuak gizonen eta emakumeen artean dauden ezberdintasun sozialen agerlekua izaten jarraitzen du (Sallé eta Molpeceres, 2010). Izan ere, gizonen eta emakumeen sektore eta okupazio ezberdinetan egiten dute lan eta emakumeek lan egiten duten sektoreetan baldintza okerragoak daude oro har (Bettio eta Verashchagina, 2009). Ikerketaren helburu nagusia hau da: lanbide maskulinizatueta jardutean, lan-segregazioari aurre egiten dioten emakumeek bizi ditzaketen oztopoak eta diskriminazio-egoerak aztertzea. Bus-gidaritza lanbidearen barruan landuko da aipatutako helburua. Horretarako hamar emakume autobus-gidariri egin zaizkie elkarrizketa erdiegituratuak. Edukiaren analisiaren bidez egin da elkarrizketen analisia (Abela, 2011). Emaitza nagusiei jarraikiz, emakume gidariak bizi duten errealitateari begirako diskurtso- eta bizipen-aniztasunak agerian geratu dira. Izan ere, emakume gidari batzuen artean beren egoerarekiko normaltasunaren pertzepzioa nagusitzen den bitartean, beste batzuk bizi duten egoerarekiko kritiko agertzen dira. Halere, agerian gelditu da egun oraindik bus-gidari izatea ez dela gizonentzat eta emakumeentzat berdina.

GAKO-HITZAK: Segregazio horizontala · Lan-merkatua · Lanbide maskulinizatueta · Diskriminazioa.

Women in masculinized occupation: the case of bus driver profession

Labor market continues to be the reflection of the social differences existing between men and women (Sallé and Molpeceres, 2010). Indeed, women and men work at different labor sectors and occupations, and labor conditions are in general worst in the domains where women work (Bettio and Verashchagina, 2009). The main objective of this research is to analyze the obstacles and discriminatory situations that women who are working in masculinized occupations might live. Precisely at the bus driver occupation. Semi-structured interviews were conducted with ten women and they were analyzed with the method of content analysis (Abela, 2011). Results showed that there is a plurality of discourses and experiences about the reality lived by female bus drivers. Whereas some women perceive their situation as normalized, other are more critical about the situation they live. Notwithstanding, the study emphasizes that there is still a relevant difference between male and female bus drivers.

KEY WORDS: Horizontal segregation · Labor market · Masculinized occupation · Discrimination.

Jasotze data: 2016-10-17 *Onartze data:* 2016-12-12

Sarrera

Hamarkadak dira emakumea masiboki lan-merkatu delako. Berdintasunaren bidean pauso garrantzitsu bat izan arren, lan-merkatua, gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasun sozialen isla bilakatu da (Sallé eta Molpeceres, 2010). Izan ere, gizonen eta emakumeen eremu ezberdinetan eta, eremu horietan, baldintza ezberdinetan egiten dute lan, oro har. Egoera horrek lan-segregazioan oinarritzen den lan-merkatua du zutabetzat (Bettio eta Verashchagina, 2009). Generoaren bidezko lan-segregazioak herrialde garatuak lan-merkatuaren ezaugarri nagusietariko bat izaten jarraitzen du. Nahiz eta segregazioerako joerak 80ko hamarkadan txikitzerantz jo izan zuen, 90eko hamarkadan joera gelditu eta XX. mendera arte mantentzen jo du Mendebaldeko jendartearen (Anker, 1998; Rubery eta Fagan, 1993). Espainiako Estatuaren kasuan, berriz, okerrera jo du 90eko hamarkadatik (Cebrián eta Moreno, 2008).

Aktibitate, sektore eta okupazio ezberdinen arabera, gizon eta emakumeak, bi lan-kolektibo independente eta berezitu bezala agertzeari deritza lan-segregazioa. Bi segregazio mota daude eta, beraz, lan-segregazioa bi eratara agertzen da lan-merkatuan. Batetik, segregazio bertikala deitzen dena dago. Segregazio bertikala gertatzen da lanbideen hierarkian generoaren arabera lanbideen banaketa ezberdina izaten denean. Beraz, emakumeek promozio profesionalerako dituzten oztopoez aritzea da. Bestetik, segregazio horizontala dago, eta emakumeak lan-sektore eta okupazio batzuetan eta gizonenak beste batzuetan kontzentratuak egoteari egiten dio erreferentzia (Martin eta Navarro, 2015). Hain zuzen ere, emakume eta gizonen lan-eremu ezberdinetan egiten dute lan oro har, eta baieztapen horren isla okupazio-datuak ageri da: osasun-jarduera eta zerbitzu sozialen esparruko sektorean emakume okupatuak % 11,3k lan egiten du eta gizon okupatuak % 2,9k. Hezkuntza-sektorean emakume okupatuak % 8,1ek lan egiten duen bitartean, gizon okupatuak % 3,5ek lan egiten du bertan. Eraikuntzaren sektorean gizon okupatuak % 9,7k lan egiten du, emakume okupatuak % 0,8k. Garraio- eta biltegi-eremu-sektorean gizon okupatuak % 6,4 aurki dezakegu, emakume okupatuak % 1,8 dagoen bitartean (INE, 2015). Agerian gelditzen da sektore ugari oraino eta lan-merkatuak, oro har, sexuaren arabera lanaren banaketan oinarritzen segitzen dutela, nahiz eta lanbide mistoak izan badauden.

Eskuragarri dauden datuetan oinarrituz, Espainiako Estatuan hirigune eta hiriguneen arteko autobus-gidarien % 12,4 emakumeak ziren 2006.urtean (INE, 2008), baina ez dago Euskal Herri mailako ezta administrazio (erkidego edo departamendu) mailako datu zehatzik.

Lanbide maskulinizatuek feminizatuek baino baldintza hobekak dituzte. Emakumeen presentzia handiko lan-eremuetan jasotzen diren soldatak apalagoak izaten dira gizonen lan egiten duten eremuetako soldatekin alderatuz gero. Lan-segregazioa emakumeekiko dagoen zeharkako diskriminazioarekin lotuta dago, beraz. Gainera, segregazioaren bidezko lan-banaketa genero-estereotipoak zutabetzat ditu ere. Ondorioz, lan-segregazioari aurre egitea berdintasunaren alde lan egitea dela esan daiteke (Ibáñez, 2010).

1. Zer da lanbide maskulinizatu bat?

Lanbide bat maskulinizatua dela esateko zenbait irizpide eta definiziotara jo daiteke. Gaia jorratzen hastean zabaldu zen lehen teoria organizazio guziak genero aldetik markatuak daudela esatean oinarritu zen, generoa organizazioen logikaren elementu osagarri bezala ulertuaz eta «genero-neutralitate arrazional»aren pean kontrol-egiturak ezkatzen direla erakutsiaz (Acker, 1990; Britton, 2000) .

Ikuspegi estrukturalaz gain, ikuspegi nominala aurki daiteke, zeinean erakunde batean dauden langileen sexua aintzat hartzen den lanbidearen sexu-tipifikazioa definitzeko. Horrela, autore ugari emakumeen okupazio-tasa % 30 baino apalagoa denean, lanbidea maskulinizatu gisara definituko dute. Halere, lanbidea maskulinizatua dela esateko, kalkulu-proposamen ezberdinak egiten dira (Hakim, 1993; Cáceres, Escot, Fernández eta Saiz, 2004) eta ikuspegi nominala ekarpen ezberdinekin jantzi ohi da. Ildo horretatik, lanbide bat sexualki tipifikatua dela kontsideratuko da, bertan lan egiten duten gehienak sexu batekoak badira.

Ikuspegi nominalaren kritikoek diote lanbidearen sexu-tipifikazioa definitzeko ez dela nahikoa zenbakiak aintzat hartzea; izan ere, nahiz eta kopuruz sexu-tipifikazioa aldatu, balioak eta funtzionatzeko erak aldatu ezean, maskulinoa izaten jarraituko baitu lanbidearen izaerak (Williams, 1995; Britton, 2000).

Ikuspegi nominalaren kritikarekin sintonian, lanbidearen genero-izaera definitzeko ikuspegi sinbolikoa dago: langileak eta erakundearen kultura oro har, ideologikoki, diskurtsiboki eta sinbolikoki generoa oinarrian duelarik sortzen den egoera da (Cockburn, 1985). Horrela maskulinitatea gaitasun teknikoarekin lotzen da, esate baterako.

Lanbidearen genero-izaera nolakoa den azaltzeko, lanbidean sortzen diren genero-interakzio motak aintzat hartzen dituzten korrante teorikoak garatzen joan dira berriki. Ikuspegi interakzionistaren aburuz, orain arte eginiko ekarpen teorikoak alde batera utzi gabe, organizazioak genero aldetik alde aurretik markatuta daudela esatek haratago eta langileari genero-performantzia bat eskatzen zaiolako baieztapenetik haratago joan behar dela azaltzen da. Gizabanakoari eskatzen zaizkion genero-performantziak pertsonak nola erreproduzitzen dituen, aldatzen dituen edota kolokan jartzen dituen lantzean zentratzen da ikuspegi hori (Haldford, 2007). Performantzia kontzeptuak erabilera bikoitzari egiten dio erreferentzia hemen; genero-performantzia, antzerki-performantzia bezala ulertuta batetik, eta genero-identitatea eraikitzen duten ekintza, keinu eta portaeren performatibitate bezala ulerturik bestetik (Butler, 1990; Haldford, 2007).

Korrante interakzionistak norbanakoaren identitatearen eragiteko ahalmenari garrantzia ematen dio. Ikuspegi interakzionistarekin kritiko direnek dimentsio kolektiboa alde batera utzi izana leporatzen diote (Haldford, 2007), genero-harremanak ezaugarritzen eta eraikitzen dituzten dimentsio materialak, sinbolikoak eta botere-harremanak alde batera utzi izana kritikatuaz (Revillard eta Verdalle, 2006).

2. Lan-segregazioa: zergatiak ulertzeko saiakera

Hainbat teoria eta justifikazio mota aurki daitezke literatura zientifikoan lanaren banaketa sexualaren iturria azaltzeko eta, beraz, lan-segregazioaren jatorriak ulertzeko. Azalpen ezberdinetara jo daiteke: hezkuntza, ingurunearen eragina, estereotipoak, emakumeekiko zapalkuntza eta abar. Anitz dira teoriak. Jarraian gutxi batzuk azalduko dira.

Genero-estereotipoena da aniztasun horretan nagusitzen den azalpenetako bat. Emakume eta gizonetakoek dauzkaten ezaugarriei buruzko genero-estereotipoak oso hedatuta daude eta genero-estereotipoekiko sinesmenak aldatzea oso zaila dela erakutsi izan da (Heilman, 2001). Zabaldua dauden sinesmenak, gizon eta emakumeekiko ezberdinak izateaz gain, aurkako ezaugarriekin osatuta daude (Bakan, 1966; Heilman, 2001). Genero-estereotipoak zutabe dituzten teoriaren arabera, jendartearen genero-estereotipo ugari daude eta gizon eta emakumeek dituzten lanpostuetan islatzen dira (Caceres *et al.*, 2004).

Gizon eta emakumeak arrakastari atxikitako ezaugarrietan —ezaugarri *agentiko* bezala ezagutua— eta ezaugarri sozialetan —ezaugarri komunal bezala ezagutua— ezberdintzen direlako sinesmena zabaldua dago. Gizonak agresibo, indartsu, independente eta erabakitzaile gisa ezaugarritzen diren bitartean, emakumeak maitagarri, lagunkoi, jator eta laguntzeko prestutasun bereizgarriekin ezaugarritzen dira. Horrela, emakumeak zaintza eta prestutasuneko ezaugarriak dituzten lanbideei atxikitzen zaizkie, eta, gizonak, indar fisiko, gaitasun intelektual, arriskurako disposizio eta ikuskatu edota erabakitzeko ezaugarriak dituzten lanbideei (Kanter, 1977; Cambriles *et al.*, 2007). Estereotipo horiek gizon eta emakumeek izango dituzten enplegu ezberdinen oinarrian daudela azaltzen dute aipatu autoreek.

Zentzu beretik doa Eagly autoreak, rol sozialaren teoria esanguratsuan fenomeno sozialaren naturalizazioaren kontzeptuaren ekarpena eginez (Eagly, 1987; Barbera *et al.*, 2011). Bertan, genero-estereotipoak sinesmen kolektibo eta naturalizatuak bilakatzen direla azaltzen du, gizon eta emakumeek burutzen dituzten lanbide desberdinak, finean, segregazioa, naturalak direla sinestera eramanez jendartea.

Holland autoreak sexuen araberako lan-merkatuaren jatorria ulertzeko beste logika bateko azalpena edo teoria azaleratzen du. Bokaziozko aukeraketaren teoriaren arabera (Holland, 1997), pertsona baten lanbidearen aukeraketa gizabanakoaren izaeraren eta ingurunearen arteko interakzioaren fruituaren araberakoa da. Interakzio horren ondorioz, mutil eta neskek interes ezberdinak dituztela azaltzen du autoreak, gizonak eskuzko lanbide eta teknikoak egitera bultzatuz eta emakumeak ezaugarri sozialak dituzten lanbideak egitera eramanez, oro har.

Beste ikertzaile batzuek azaltzen dute emakumeek lanbide ez-tradizionaltan sartzeari uko egin diotela, ez heziketa edo estereotipoengatik, baizik eta beste era batzuetako mugengatik. Nahiz eta emakumeei burutik pasa lanbide maskulinizatu batean sartzeko nahia edo ideia, zailtasun ugari aurre egin behar izateagatik uko egiten diotela azaltzen dute. Zailtasunen iturria familia eta lagunen gaitzespenaren oinarritu daiteke, lan-ordutegietan zein bazterketa sozialaren arriskuan, besteak

beste. Horrela, uko egiten diote pausoa emateari (Lillydahl, 1986). Hain zuzen ere, lanbide maskulinizatuen ohiko ezaugarri bat familia-ardurekiko eskaintzen duten bateragarritasun eskasean oinarritzen da (Dugas, 2005). Etxeko lanen eta zaintza-lanen ardura nagusia emakumeen bizkar egonik (Martin, 2005), emakumeen sarbidea mugatzen dute (GIP, 2005).

3. Lan-segregazioaren ondorioak eta erresistentziak

Lan-segregazioa, besteak beste, maila horizontalean gertatzen da. Emakumeen kontzentrazioa enplegu gutxiagotan gertatzen denez, sektore maskulinizatuia femenizatuia baino zabalagoa dela ondorioztatzen iritsi dira Iglesias eta Llorente autoreak (2008).

Maskulinizatutako enpleguetan emakumeen inkorporazioa gertatzen delarik, zenbait erresistentzia mota abian jartzen direla erakutsia izan da (Dejours, 1993), segregazio horizontalari bide emanez. Lanaren karaktere sexuala mantentzea izaten da aurre egitearen helburua (Michaut-Oswalt, 2005). Erresistentziak era askotarikoak izan daitezke. Horren erakusle nagusi da, gizonak nagusi diren lan-arloetan, formakuntza jaso eta bost urtera, emakumeen herena soilik ari dela lanean ikasitako arloan. Batzuek kontraturik lortu ez izanagatik, besteek lanbidean murgildu eta aurkitutako baldintza txarren ondorioz, lana «utzi» izanagatik (Duru-Bellat eta Van Zanten, 1999). Sexuen arteko normen transgresiotzat har daitekeen ekintza edo erabaki gisa bizi izan daiteke emakumearen inkorporazioa (Vouillot, 2002).

Emakumeen inkorporazioak gizonak nagusi diren lanbideetan era desberdinetako sexismoei bide eman diezaike: sexismo areriotso eta borondate oneko sexismo deiturikoei (Glick eta Fiske, 1996). Sexismo areriotsoa aurreiritzi negatiboz jositako sexismoa da, esplizituki argitara ematen dena, eta jarrera diskriminatzaileetan oinarritzen da. Gizonekin alderatuz emakumeen balizko gutxiagotasunean oinarritzen da. Emakumeen obedientzia eta subordinazioa ditu helburu sexismo areriotsoak (Cardenas *et al.*, 2010). Borondate oneko sexismoa itxuraz aurreiritzirik ez duen jarrera da, afektiboki adierazten dena. Emakumea ahula dela, babestu beharra dagoela eta gizonaren babesa behar duen pertsona dela kontsideratzen da. Emakumeari tradizionalki atxiki zaizkion rolen idealizazioan datza (Cardenas *et al.*, 2010).

4. Genero-estereotipoen atributuak eta ondorioak lanean

Bi dimentsiotan bereizten dira genero-estereotipoak. Bata, maila deskriptiboa da. Emakume eta gizonak nolakoak diren ezaugarritzean oinarritzen da. Bigarrena, maila preskriptiboa da, gizon eta emakumeek nolakoak izan behar duten definitzeko erabiltzen da. Dimentsio normatiboa dauka maila preskriptiboak (Eagly *et al.*, 1991; Heilman, 2001).

Genero-estereotipoen maila deskriptiboak iradokitzen du tradizionalki gizonekoan diren lan-esparruetan emakumeek jardutean, emakumeek egin beharra ez dutela behar den bezala aurrera eramaten jakinen. Betebeharrekiko performantzia-

espektatiba apalagoa jarriko da emakumeengan. Genero-estereotipoen maila preskriptiboarekiko desbideratzeak, bestalde, erreakzio negatiboak eta gaitzespenak ekarriko ditu.

Tradizionalki gizonezkoek lan egin duten lanbideetan murgiltzean genero-estereotipoak oztopo bilakatzen dira emakumeentzat. Izan ere, lanbideari atxikitzen zaizkion ezaugarri maskulinoak betez gero, genero-estereotipoen maila preskriptiboarekin haustea ekarriko du, eta ezaugarri komunalekin jarduteak lanbideak galdetzen dituen eskakizunak ondo ez betetzearen kritika (Eagly *et al.*, 1991; Heilman, 2001).

Helburuak

1. Helburu orokorra

Emakumeek bus-gidaritza lanbidean bizi duten egoera azalerratea, bizi ditzaketen oztopoak, erresistentzia-egoerak edota diskriminazio-egoerak argitara emanez. Sexualki tipifikatutako enpleguetan emakumeen jardunak erresistentziarik sorrarazten ote duen aztertuko da.

2. Helburu espezifikokoak

- Egun emakumeek bizi duten egoera argitara ematea (mugak).
- Azken urteetan bizi izan duten egoeran aldaketarik (hobekuntzarik ala ez) izan den identifikatzea.

Metodologia

1. Lagina

Hiri-zerbitzua ematen duen eta kontratu publikoan dagoen enpresa bateko 10 emakume bus-gidariri elkarrizketak egin zaizkie. Elkarrizketatuen batez besteko adina 47 urtekoa da eta adinaren desbideratze tipikoa 8.34koa da. 5 urte daramatzate batez beste hirigintzako zerbitzua eskaintzen duen enpresan autobus-gidari lanean. Emakumeen erdiak alde aurretik autobus-gidari jardundakoak dira lanean, eta % 70ek familiako kide bat (gurasoak, senarra) garraio-sektorean dauka lanean.

Jarraian agertzen den taulan emakume bakoitzaren profila azaltzen da:

1. taula. Laginaren deskripzioa.

GIDARIEN IDENTIFIKAZIOA	Adina	Eguno enpresan lan-esperientzia	Bus-gidaritzan guztizko lan-esperientzia	Garraio-sektorean (ez bus-gidari bezala) lan-esperientzia	Familiako kiderik sektorean
A1	43 urte	3 urte	13 urte	Esperientziarik ez	Ez
A2	40 urte	7 urte	19 urte	Esperientziarik ez	Garraiolarien familiakoa
A3	59 urte	6 urte	6 urte	Esperientziarik ez	Aita karrozaria
A4	47 urte	7 urte	8 urte	-Autobus turistikoaan -Makinaria garraiatzen	Garraio-arloko enpresa familiarra
A5	59 urte	7 urte	7 urte	Esperientziarik ez	Senarra kamioilaria
A6	37 urte	4 urte	16 urte	Familiako enpresan	Familiako autobus-enpresa
A7	55 urte	6 urte	6 urte baino gehiago, baina datu zehatzik ez	Autobus-gidari laguntzaile bezala	Senarra autobus-gidaria Koinatak garraio-enpresa
A8	46 urte	2 urte	2 urte	Metro-gidaritzan	Senarra kamioi-gidaria eta autobus-gidaria ondotik (bera eta gero)
A9	50 urte	6 urte	6 urte	Aitaren tailerrean administrazioan	Aita kamioi-gidaria eta tailerra
A10	37 urte	2 urte	2 urte	Esperientziarik ez	Ez

Iturria: egileek egina.

2. Prozedura eta landu diren gaiak

Zehaztutako helburuak aurrera eramateko hamar emakume autobus-gidari egindako elkarrizketa erdiegituratuak landu ziren, edukiaren analisiaren bidez. Jarraian, landu diren gaiak eta erabilitako metodologiaren azalpena aurkezten dira.

1. Landu diren gaiak

Helburuei eusteko elkarrizketa erdiegituratuak egitean, oztopoei loturiko zenbait gai jorratu dira. Egun lanean dauden enpresan bizi ditzaketan zein iraganean bizi ahal izan dituzten zailtasun edo diskriminazio-egoerak identifikatzeko helburuarekin, honako gai hauek landu dira elkarrizketan:

- Emakume izateagatik zailtasun edo diskriminazioak.
- Lana eta familia bateragarri egitea.
- Genero-estereotipoak.

2. Edukiaren analisiaren metodologia

Burutu den edukiaren analisi mota gaikako edukiaren analisisa izan da.

Hainbat dira edukiaren analisia egiteko errespetatu behar diren pausoak (Abela, 2011). Ikerketa honen kasuan, honakoak dira kontuan eduki diren irizpideak:

a) *Zehaztu eta mugatu landuko den gaia*

Ikerketa-gaia zehazteko oinarritzat hartu da lanbide maskulinizatueta emakumeen egoera lantzen duen literatura zientifikoan esanguratsutzat jotzen dena. Hori horrela, hiru dira esanguratsuentzat jo diren gaiak: diskriminazioa zuzenki aztergai duen ikerketa-eremua (Michaut-Oswalt, 2005), lana eta familia bateragarri egitearen esparrua lantzen duen ikerketa-eremua (Dugas, 2005), eta emakumeekiko dauden estereotipoak lantzen dituen ikerketa-eremua (Eagly *et al.*, 1991; Heilman, 2001).

b) *Kategoria-sistema determinatu*

Kategorizazio-sistema ikerketa-gaiaren zehaztapenean definitutako ikerketa-gaien araberako izan da. Diskriminazioa, lana eta familia bateragarri egitea eta estereotipoak analisirako ardatz hartuta, elkarrizketatuen diskurtsoetan oinarriturik kategoriak edo azpigaiak identifikatu dira. Diskriminazioaren barruan bost kategoria identifikatu dira: diskriminazioa zuzendaritzaren aldetik, lankideen aldetik, ingurune hurbiletik, erabiltzaileengandik, eta promozio profesionalerako. Lana eta familia bateragarri egitearen gaian, lanbidearen izaera maskulinizatua eta, beraz, neutraltasunaren / neutraltasun ezaren diskurtsoa identifikatu da azpigai bezala. Estereotipoen gaian, gizon eta emakumeen arteko ezberdintasunaren / ezberdintasun ezaren diskurtsoaren araberako kategorizazioa burutu da.

c) *Kodifikazio/kategorizazio sistemaren fidagarritasuna landu*

Ikerketa honetan, edukiaren analisia ikertzaile batek egin du bere osotasunean. Egindako kategorizazioa birritan berrikusi dute ikerketan parte hartu duten beste bi ikertzailek, eta elkarren arteko adostasunera iritsi dira.

Emaitzak

Emaitzak, gaiei jarraikiz, lau ataletan azaltzen dira: diskriminazioa, lana eta familia bateragarria egitea-ordutegiak, estereotipoak eta aldaketa denboran.

Denboran emakumeek beren egoerari begira bizi duten atala, atal bakartzat lantzea erabaki da; izan ere, iraganeko lan-egoerez ez da nahiko edukirik jaso gaika landu ahal izateko.

1. Mugak: diskriminazioa aztergai

Lankideekin duten harreman aparta behin eta berriz azpimarratzen dute gidari guziek (A8 «Oso ona, egia esan harritu egin ninduen, jendea oso agradablea da. Neretzat hemen sartzea oso agradablea izan zen»). Adinaren eragina aipatua da, zaharrenak sexismo onberan murgilduta daudela agerian uzten dutela (A6 «Nos tienen en palmitas», A10 «Ardura handiarekin tratatzen zaituzte, gehiago zaintzen

zaituzte»). Erabiltzaileen partetik, berriz, ohar sexistak, begiradak eta harridura-jarrerak gertatu ohi direla azaltzen dute (A1 «Emakumea izan behar zenuen»; A3 «Adineko pertsonak exigenteagoak dira, baina denetarik dago. Harritzen nautenak haurrak dira»), nahiz eta garrantzia kentzen dioten, eta lana burutzeko traba bezala ez duten bizi. Adineko erabiltzaileekin lotzen dituzte gehienbat emakume izateagatik sortutako egoera gatazkatsuak. Zuzendaritzak emakume autobus-gidariekiko duen tratuari dagokionez, gehiengo handiak ez du bazterkeriarik sentitzen. Halere, bi emakume gidari kritiko agertzen dira (A4 «Bai nabaritzen dut, neretzako zerbait frogatu behar diezu») komun nahikorik ez dagoelako, goi-karguetan emakumerik ez dagoelako eta postu horietara iristeko kriterioak argi ez daudelako (A10 «Nik uste dut diskriminatuak gaudela»).

Orobat, lanposturako azterketan emakumeak aurkeztu arren, oso gutxi bilakatzen dira ondotik gidari. Inguru hurbilaren jarrerari dagokionez, lagunen aldetik txantxak eta babesa nagusitzen dira. Familiaren partetik, aldiz, oztopoak bizi izan dituzte emakume gidari ugari, senarra agertzen delarik oztopo nagusi bezala (A5 «A mi marido al principio le sentó como un jarro de agua fría el venir yo a trabajar»; A1 «Emakume gidaririk ez egonik, astakeria bat iruditzen zitzaien. Arraroa iruditu zitzaien, uste zuten ez nuela lortuko», A7 «Izan ere, gidabaimena atera nuelarik nere aitak sekulako nahigabea hartu zuen»).

2. Mugak: lana eta familia bateragarri egitea-ordutegiak

Diskriminaziorik bizi ote duten jorratzeaz gain, emakumeak izateagatik bizi dituzten bestelako mugak aztergai izan dira. Elkarrizketatuentzat ordutegien eta lana eta familia bateragarriak egitearen arazoak dira mugarik handiena haien egunerokoa aurrera eramateko. Ordutegiak aldakorrak izateak eta asteburuetak lanak familiako ardurekiko bateragarritasuna zailtzen dutela diote (A3 «Bai pentsatu izan dut, harrapatu banindu askoz ere gazteago haur txikiekin, ez dakit aurrera egin ahal izango nuen ordutegiekin», A8 «Denok egiten dugu lan berdina, baina gero zuk duzun bizi-erritmoa haiek ez daukate. Etxea aurrera eramaten duen emakumerolak jarraitzen baitu ondotik»), baten kasuan lanean jarraitzea ere kolokan jartzera helduz (A9 «Egun bateko aurrerapenarekin baino ez dakizu daukazu ordutegia. Neretzako ikaragarria da, arratsalde zabaude ez zara 16:30 arte iristen etxera, gero haurrak hartu... Pertsona batzuek ongi daramate, ez da nire kasua. Uztea pentsatu izan dut»). Familiarik ez dutenek, aldiz, oso ongi daramate ordutegien antolaketa. Alabaina, nahiz eta ordutegien antolaketarekiko hiru emakume kritiko agertu, badira lanbidearen izaera neutroa defendatzen duten gidariak ere, kontziliaziorako eta emakumeak lanbidera sartzeko neurri bereziak hartzearen kontra agertuz (A2 «Aita izatea ama izatearen gauza berdina da. Eta haiei, okasio askotan ez zaizkie gauza asko onartzen. Orduan berdintasuna denentzako»).

3. Estereotipoak eta ezberdintasunak

Emakume gidariekiko dauden genero-estereotipoak agerian geratu dira egindako elkarrizketen bitartez. Izan ere, elkarrizketatutako hamar emakumeetatik seik diotenez, erabiltzaileen partetik edo haien iritziz, emakumeek lanbidea beste

era batean burutzen dutelako sinesmena agertzen da. Ezberdintasun horiek emakumeei atxikitzen zaizkien genero-estereotipoak dituzte zutabetzat kasu guzietan. Erabiltzaileen oharrek gidatzeko erari eta zerbitzua eskaintzeko erari egiten diete erreferentzia (A10 «Ai, emakumea izan behar zenuen, gizonak ez gaituzte itxaroten», A9 «Jendeen komentarioen arabera askoz ere atseginagoak gara, asko ere zentzudunagoak»). Elkarrizketatuen artean, emakume batek erabat uko egiten dio ezberdintasunaren ideiarri, baina lauk ideia hori azpimarratzen dute, lanbideari emakumeek eginiko ekarpena positiboki baloratuaz eta ezberdintasuna goraiatuaz (A3 «Normalean, gidatzeko eztiagoak gara, ez gara hain zakarrak, kolpez frenatzea... Nik adibidez makuluarekin datorren andrea eseri arte itxaroten dut edo... eta pentsatzen dut, emakumeok taktu gehiago daukagula»). Ezberdintasuna azpimarratzen dutenez gain, lan egiteko askotariko erak azpimarratzen dituenik ere bada. Izan ere, gidari batek, genero-bereizketan oinarritu beharrean ezberdintasunen ardatza, gidari bakoitzaren ekarpenean zentratzen du ezberdintasunaren ideia (A9 «Baina lana denek berdin burutzen dugu. Jendea tratatzeko era ezberdina da, gidatzeko era ezberdina da, denak gara ezberdinak»).

4. Aldaketa denboran

Gaur egun lan egiten duten enpresa publikoari erreferentzia eginez, elkarrizketatutako emakume gehienek denboran eman den eta ematen ari den hobekuntza nabarmentzen dute iraganeko egoerei erreferentzia eginez (A9 «Eta hori, izan zen lehena, Edurne, jada erretiratu dagoena, berari, ulertu dudaren arabera, emakumeak jartzen zitzaizkion ere aurrean senarrei lana kentzen ziela esanaz»), egun bizi dituzten egoera sexistei garrantzia kenduaz eta belaunaldi zaharrei loturik horrelako egoerak (A2 «Geratzen diren gutxiek berdinak garela onartzeko beste erremediorik ez dute izan»). Alabaina, badira ere belaunaldi berriarekin kezkatuta agertzen direnak (A9 «Orokorrean haurrek harritzen naute. Aho zabalik geratu ohi naiz»).

Bestalde, oraingo enpresan lan egin aurretik sektore pribatuan lan egin duten hiru gidarik bizi izan duten diskriminazio-egoera argitara ematen da elkarrizketetan. Agerian utzi dute bazterketa zuzendaritzaren partetik (A1 «Hemen ez dugu inoiz emakumerik nahi izan, proba bat egin nahi izan dugu»), lankideen aldetik (A1 «Batzuek bizi inposiblea egin zidaten») zein familiaren aldetik (A4 «Nere anaiak garraio-enpresa bat zeukan eta esaten zidan "nire enpresara ez etorri"») bizi izan zutela.

Ondorioak

Lan-merkatuko datuek agerian jartzen dute, gaur egun oraindik ere, lan-merkatua erabat bananduta dagoela. Nahiz eta egungo jendartean nagusitzen den pertzepzioa berdintasuna lortu delako pertzepzioa izan, datuek eta emaitzek batik bat, beste errealitate bat azaleratzen dute.

Emakumeak lan maskulinizatueta jardutean, eta kasu honetan autobus-gidaritza lanbidean jardutean, bizi ditzaketen mugak identifikatzeari begira, egindako elkarrizketek ahalbidetu dute emakumeek duten askotariko diskurtsoa eta bizi duten

errealitatearen zertzelada bat jasotzea. Errealitatea ikusi eta bizitzeko modu erabat ezberdinak agerian jarri dira. Horrek emakumea subjektu bakar eta uniformea ez dela agerian jartzera garamatza. Halaber, nahiz eta emakumeek bizipen eta diskurtso ugariak izan, landutako elkarrizketek azaleratu dutenez, egun oraindik ere emakumeek jasaten dituzten oztopoen, hala nola begirada, harridura, komentario eta estereotipoen presentzia agerian gelditu da erabiltzaileen eta inguruaren partetik. Egoera diskriminatorioek eta, beraz, emakumeek elkarrizketetan azaleratutako egoerek, sexismo areriorsua eta borondate onekoa dituzte beren oinarrian (Glick eta Fiske, 1996). Sexismo areriorsua egoera bortitz edo bazterketa agerian jartzen duten kasuei erreferentzia egitean azaleratzen da («emakumea izan behar zenuen» esana esaterako, begiradak). Borondate onekoa edo onbera, emakumea babesteko sentimenduari erreferentzia egitean («nos tienen en palmitas» esana esaterako). Halere, denboran gertatu den hobekuntza agerian geratu da, eta elkarrizketatuko emakume batzuek egun bizi dituzten egoera sexistei garrantzia kentzen diete eta orokorrean egiten duten balorazioa positiboa da.

Ikerketa burutu den enpresako iraganeko lan-esperientziak jorratzean eta iraganeko sektore pribatuko bizipenak, emaitzak egungo errealitatearekin alderatuta ezberdinak dira. Emakume gidariek bizi izandako esperientziak Vouillot (2002) autoreak defendatzen duen ideiarekin lotura egitera garamatza. Emakumeen inkorporazioa sexuen arteko arauen transgresio gisa baloratua izan daitekeen ekintza edo erabaki gisa bizi izan dela esan daiteke. Emakumeek erresistentzia mota ezberdinak aurkitzen zituztela agerian geratu da, lanaren karaktere sexuala mantentzeko helburua agerian jarriaz (Michaut-Oswalt, 2005).

Lanbidean emakume gutxi egoteari dagokionez, ordutegien arazoa azaleratu da behin baino gehiagotan. Emakume gidariek kontziliazioaren edo erantzunkidetasunik ezaren arazoa behin eta berriz mahai gainera ekarri dute, eta, ondorioz, lanbidea gizon eta emakumeentzat ez dela gauza bera adierazi eta erakutsi dute. Emakumeek lanbide ez tradizioaletan sartzeari uko egin diezaioketela agerian geratzen da, ez heziketa edo estereotipoengatik soilik, baizik eta beste era batzuetako mugengatik. Hau da, kasu honetan, etxeko lanen ardura emakumeen gain egoteak eta lanbidearen ordutegiak konbinatzeak sortzen dituzten arazoengatik (Dugas, 2005; Lillydahl, 1986). Lan maskulinizatuek dituzten ezaugarriak kontuan harturik, kasu honetan ordutegiak, organizazioak berak genero aldetik markatuta daudela pentsa daiteke (Acker, 1990). Enpresen kultura, genero aldetik neutrala dela ulertzera ematen den arren, praktikan ideia hori ez baita islatzen. Lanbide maskulinizatuek dituzten ezaugarriek bere horretan jarraitzen badute, gizarteak lanaren banaketa sexualean oinarritzen jarraitzen duelako dela pentsa daiteke. Izan ere, oro har, gizonezkoek dute erabateko eskuragarritasun laborala, beren lan-arloa lan-eremu ordainduaren sinonimoa, zaintza eta etxeko lanen ardura nagusiak emakumeen ardurapean segitzen baitu (Martin, 2005). Gidari batzuen kasuan, ordutegiek emakumeei arazoa bereziki sortzen dietela jabetuta ere, lanbidearen izaera genero aldetik neutroa dela aldarrikatzen dute. Euskal Autonomia Erkidegoan emakumezko autobus-gidariekin egin zen ikerketan jada agertu zen «berdintasunaren zama» deitu zioten diskurtsoaren eragina (Sanchez de Miguel, Lizaso, Arrospide eta Larrañaga, 2008).

Ikerketa honek etorkizunean lanbidean emakumeen jarduna eta presentzia normalizatzeko lanean segitu beharra dagoela agerian jarri du. Izan ere, jada lanbidean dauden emakumeak aintzat hartuaz, emakumeen egoera erabat normalizatu ez dagoela ondorioztatzen hel gaitzke. Batetik, egoera sexistak bizi izan baitituzte emakume gehienek (Glick eta Fiske, 1996), nahiz eta anekdotikotzat jo. Bigarrenik, emakumearen jarduteko erak lanbidean eztabaidagai eta arretagai izaten segitzen baitu emakumeei atxikitzen zaizkien genero-estereotipoekin bat eginik, gidatzeko era, jarduteko erak eta abar aipatuaz. Horrelakoek genero-estereotipoak aldatzeko dauden zailtasunez ohartarazten gaituzte (Heilman, 2001). Hirugarrenik, emakumeek gizonezkoek bizi ez duten kontziliazio eta ordutegien arazoari aurre egin behar izaten baitiote (Martin, 2005). Azkenik, promozio profesionalari begira, gidariak inspektore bilaka daitezkeela aintzat harturik, egun oraindik ez delako emakume bat bera ere erdi-mailako postuetara iritsi. Promoziorako irizpideak zein diren argitzeko beharra agertu da elkarrizketetan. Horrek emakumeek gizonekin alderatuta promozio profesionalerako dauzkaten oztopoak agerian jartzen ditu (Martin eta Navarro, 2015), segregazio bertikalaren isla.

Argitaratu diren emaitzak kontuan harturik, ikerketa hau burutu den testuingurua ere aintzat hartzekoa da (kudeaketa pribatua duen baina enpresa publikoa den organizazio batean aurrera eramanez da ikerketa). Izan ere, nahiz eta iraganeko esperientziei erreferentzia egitean izan, enpresa pribatuan emakumeek bizi izandako egoera erabat ezberdina dela agerian geratu da. Ondorioz, gaur egun, bus-gidaritza eta garraioen esparru pribatuan emakumeek bizi duten egoeraren analisi bat egiteko beharra agerian geratzen da, sektore pribatuan jarduteak emakumeek bizi dituzten oztopoak areagotzen ote dituen argitzeko.

Bestalde, emakumeek lanbidean duten sarbideari dagokionez, aipatzekoa da elkarrizketak egin diren enpresan, gidarien % 8 besterik ez direla emakumeak. Laginaren azalpenean azaldu den bezala, elkarrizketatu diren emakumeen % 70ek garraio-sektorearekin zerikusia duen ingurunea dauka. Emakumeen sarbidean inguruak duen zama agerian uzten du horrek eta, beraz, inguru horretakoak ez diren emakumeentzat aukera ez «naturala» izaten jarraitzen du autobus-gidaritza jarduteak. Ikerketa honetako laginaren bidez, familiako kideak garraio-sektorean edukitzearen garrantzia agerian gelditzen den heinean, lanbidean familiako kiderik izan ezean, lanbidean jarduteko aukerak asko mugatzen direla agerian gelditu da. Horrek, besteak beste, bus-gidaritza lanbideak duen irudi maskulinizatuarekin lotura duela pentsatzera garamatza, numerikoki (Hakim, 1993; Cáceres, Escot, Fernández eta Saiz, 2004) zein sinbolikoki (Williams, 1995; Britton, 2000).), lanbideak duen irudiak sarbiderako oztopo izaten jarraitzen duela pentsatzera eramanez. Gaur egun, beraz, oraindik ere, emakumea lanbidean sartzeko erraztatzaile edo baldintzatzailea da lanbidearekiko endogamia.

Burututako ikerketaren mugei helduz, bi nabarmendu ditzakegu. Lehena, laginaren tamainan oinarritzen da, hamar elkarrizketen analisia ondorio orokorrak ateratzeko nahikoa ez dela ebazten baitugu. Etorkizunean ikerketa honetan ateratako emaitzetan sakontzeko eta, emakume autobus-gidarien biztanleriari orokortzea ahalbidetuko duten emaitzak lortu ahal izateko, elkarrizketa gehiago egiteko atea

zabaldik geratzen da beraz. Bigarren muga, arestian aipaturikoa, enpresaren izaera juridikoarekin loturik dago. Izan ere, kudeaketa publikoa duen enpresa batean eginiko ikerketa izan baita honakoa. Alabaina, ez da autobus-gidari guzien errealitatearen isla, enpresaren izaera publikoak emakumeen egoeran era positiboan eragingo duela pentsa baitaiteke, emaitzek horren zantzua ematen dutelarik. Hala, ikerketa enpresa pribatuetara zabaltzeko beharra agertzen da etorkizunean.

Lorturiko emaitzak oinarri harturik, etorkizunean arakutzen segitzean eta proposamen zehatzak egitean oinarritu behar dira datozen ikerketa-lerroak, lanbiderako sarbidean eta jardunean berdintasuna lortzeko helburuarekin. Ikerketa honetan lanbide maskulinizatu batean emakumeek bizi dituzten oztopoak izan dira aztergai. Pauso bat haratago emateko, genero aldetik markatuta dauden lanbideetan emakumeek bizi duten segregazio bertikala lantzea ere etorkizunean interesgarritzat jotzen da. Izan ere, emakumeek lan-merkatuan bizi duten segregazio bertikala jada landua izan den arren, testuinguru bereizgarri maskulinizatuak izan ditzakeen eraginean eta ezagutzan sakontzeko beharra dago. Hori guztia emakumeek testuinguru maskulinizatuetan bizi dituzten lan-segregazioaren mekanismoak eta ondorioak bere osotasunean ulertu eta aurre egin ahal izateko.

Esker ona

Euskal Herriko Unibertsitateko Euskararen Errektoreordetzak tesiak euskaraz egiteko doktoratu aurreko ikertzaileak prestatzeko emandako laguntzari esker aurrera eramán ahal izan da ikerketa hau besteak beste. Era berean, ikerketa honen egileek D-bus enpresari eta ikerketan parte hartu duten emakume autobus-gidariei esker ona erakutsi nahi diete, haien parte-hartzerik gabe ezinezkoa izanen baitzen ikerketa aurrera eramatea.

Bibliografia

- Abela, J.A. (2011): *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*, <<http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>>.
- Acker, J. (1990): «Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations», *Gender & Society*, **4-2**, 139-58.
- Anker, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*, International Labour Office, Geneva.
- Bakan, D. (1966): *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*, Editorial Rand McNally, Chicago.
- Barberá, E.; Ramos, A. eta Candela, C. (2011): «Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres», *Psicotema*, **23-2**, 173-179.
- Bettio, F. eta Verashchagina, A. (2009): *Gender segregation in the labourmarket*, Publication Office of the European Union, Luxemburgo.
- Britton, D. (2000): «The epistemology of gendered organization», *Gender & Society*, **14-3**, 418-434.
- Butler, J. (1990): *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, Londres.
- Cáceres, J.I.; Escot, L.; Fernández, J.A. eta Saiz, J. (2004): *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*, <http://www.researchgate.net/publication/31512275_La_segregacin_ocupacional_y_sectorial_de_la_mujer_en_el_mercado_de_trabajo_español>.

- Cardenas, M.; Lay, S.L.; Gonzalez, C.; Calderon, C. eta Alegria, I. (2010): «Inventario de sexismo ambivalente: adaptación, validación y relación con las variables psicosociales», *Salud y sociedad*, **1-2**, 125-135.
- Cambriles, M.; González, A.M.; Corts, I.M.; Martínez, R.; Navarro, C.; Perea, M. eta Suárez, M. (2007): *Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*, <http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/art_1.Diagnostico_2.pdf>.
- Cebrián, I. eta Moreno, G. (2008): «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Revista de economía industrial*, **367**, 121-137.
- Cockburn, C. (1985): *Machinery of dominance: women, men and technical know-how*, Pluto Press, Londres.
- Dejours, C. (1993) : *Travail usure mentale*, Bayard, Paris.
- De Miguel, M.S.; Lizaso, I.; Arrospide, J.J. eta Larrañaga, M. (2008): «Emakumezko autobus-gidariak EAEn», *Uztaro*, **64**, 99-107.
- Dugas, N. (2005): *Sortir des sentiers battus, le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin: rapport de recherche*, <http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Sortir_SentiersBattus_439392.pdf>.
- Duru-Bellat, M. eta Van Zanten, A. (1999): *Sociologie de l'école*, Armand Colin, Paris.
- Eagly, A.H. (1987): *Sex differences in social behavior. A social role interpretation*, Erlbaum, New Jersey.
- Eagly, A.H.; Mladinic, A. eta Otto, S. (1991): «Are women evaluated more favorably than men? An analysis of attitudes, beliefs, and emotions», *Psychology of Women Quarterly*, **15-2**, 203-216.
- GPI (2005): «Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas», Instituto de la Mujer, Madrid.
- Glick, P. eta Fiske, S. (1996): «The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism», *Journal of Personality and Social Psychology*, **70-3**, 491-512.
- Hakim, C. (1993): «Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change», *European Sociological Review*, **9-3**, 289-314.
- Halford, S. (2007): «Changement organisationnel et stratégies identitaires, le cas de cinq infirmières britanniques», *Travail, genre et sociétés*, **1-17**, 27-48.
- Heilman, M. (2001): «Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder», *Journal of Social Issues*, **57-4**, 657-674.
- Holland, J. (1997): *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*, Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Ibáñez, M. (2010): «Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas», *Revista Internacional de Sociología*, **68-1**, 145-164.
- Iglesias, C. eta Llorente, R. (2008): «Evolución reciente de la segregación laboral por género en España», *Revista Universitaria de ciencias de trabajo*, **7-11**, 81-105.
- INE. (2008): «Panorámica del transporte», *Cifras INE*, **3**, 1-8.
- , (2015): *Lan merkatuko estatistikak*, INE, Madrid.
- Kanter, R. (1977): *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- Lillydahl, J. (1986): «Women in traditionally Male Blue Colar job», *Work and occupation*, **13-3**, 307-323.
- Martin eta Navarro (2015). «La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la ley de igualdad de mujeres y hombres», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, **150**, 113-150.
- Michaut-Oswalt, S. (2005): «La féminisation de professions traditionnellement masculines, l'exemple de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris», *Pratiques Psychologiques*, **11-1**, 113-127.
- Revillard, A. eta Verdalle, L. (2006): «Dynamique du genre», *Terrains et travaux*, **1-10**, 91-102.

- Rubery, J. eta Fagan, C. (1993): *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*, Office for Official Publication of European Communities, Luxemburgo.
- Sallé, M.A. eta Molpeceres, L. (2010): *La brecha salarial: Realidades y desafíos*, <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf>.
- Martín, T. (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos/From impossible conciliation to permanent bad arrangements», *Cuadernos De Relaciones Laborales*, **23-1**, 15-33.
- Vouillot, F. (2002): «Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle: éléments d'analyse de la division sexuée de l'orientation», *L'Orientation scolaire et professionnelle*, **31-4**, 485-494.
- Williams, C. (1995): *Still a man's world: Men who do "women's" work*, University of California Press, Berkeley.

